

## جدول مقایسه تغییرات لایحه اصلاحی با قانون کار

تغییرات در لایحه پیشنهادی	قانون کار فعلی	تغییرات در لایحه پیشنهادی	قانون کار فعلی
از استاندار یا معاون وی، مدیر کل کار و امور اجتماعی، مدیرکل دستگاه صادر کننده مجوز اصلی کارگاه، مدیرکل تأمین اجتماعی، رئیس کل دادگستری، نماینده تشکل کارگری حائز اکثریت استان، نماینده تشکل کارفرمایی استان، نماینده کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده تام‌الاختیار وی برسد. چنانچه به تشخیص هیأت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می‌شود.	ادامه تبصره ماده ۲۱: به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.	تبصره ۱ ماده ۷ حذف و عنوان (تبصره ۲) به "تبصره" اصلاح می‌شود.	ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. تبصره ۲- در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد. در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.
متن ماده ۲۳ قانون کار با متن ذیل جایگزین می‌شود: در صورت خاتمه قرارداد کار به علت توافق بین کارگر و کارفرما و یا فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات به میزان ۳۰ روز مزد به کارگر پرداخت نماید.	ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.	ماده ۱۳ به شرح ذیل اصلاح و در تبصره ۱ آن عبارت «مراجع قانونی» به «مراجع حل اختلاف» اصلاح می‌شود. ماده ۱۳- در مواردی که از کار از طریق پیمان انجام می‌یابد، پیمان دهنده مکلف است صرفاً با پیمانکاران مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی قرارداد منعقد و در قرارداد پیمانکار را متعهد به اجرای این قانون و سایر مقررات مرتبط در مورد کارگران خود نماید.	ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. تبصره ۱- مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، منجمه ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.
به انتهای ماده ۲۵ قانون کار عبارت «مگر در موارد موضوع بند «و» ماده ۲۱ و ماده ۲۷ این قانون» افزوده و تبصره آن ماده حذف می‌شود.	ماده ۲۵- هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف است. بند (و) ماده ۲۱- استعفای کارگر.	متن زیر به عنوان تبصره به ماده ۱۷ اضافه می‌شود: تبصره - چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات سه ماه حبس یا بیشتر یا بدل از آن شود کارفرما می‌تواند قرارداد کار کارگر را با پرداخت حق سنوات به ازای هر سال سابقه کار، یک ماه آخرین حقوق فسخ نماید. در صورت مجازات کمتر از میزان فوق کارگر بدون دریافت حق السعی به کار سابق باز می‌گردد.	ماده ۱۷- قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.
این ماده به شرح زیر اصلاح و تبصره ۱ آن حذف و تبصره ۲ به عنوان تبصره آن ماده محسوب می‌شود. ماده ۲۷- تخلفات کارگران در کمیته انضباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم‌گیری خواهد شد. در صورتی که کارگاه فاقد کمیته انضباطی باشد موضوع مستقیماً در مراجع حل اختلاف مطرح و رسیدگی خواهد شد. تبصره- مقررات مربوط به موارد قصور، تدوین و تصویب آئین‌نامه انضباطی و چگونگی تشکیل، ترکیب و رسیدگی کمیته انضباطی کارگاه‌ها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. <sup>۲</sup>	ماده ۲۷- هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید. تبصره ۱- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن	متن زیر به عنوان بندهای ز، ح، و ط به ماده ۲۱ اضافه و شماره تبصره ماده مذکور به تبصره ۱ اصلاح و تبصره ۲ به شرح زیر اضافه می‌شود: ز- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یا لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود. ح- توافق بین کارگر و کارفرما ط- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه تبصره ۲- موارد مذکور در بند ز در کارگاه‌های بیش از ۵۰ نفر کارگر باید به تأیید اکثریت هیأتی مرکب	ماده ۲۱- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف- فوت کارگر ب- بازنشستگی کارگر ج- ازکار افتادگی کلی کارگر د- انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و- استعفای کارگر. تبصره- کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً

تغییرات در لایحه پیشنهادی	قانون کار فعلی	تغییرات در لایحه پیشنهادی	قانون کار فعلی
<p>ماده ۴۱ به شرح زیر اصلاح و تبصره ماده یاد شده به عنوان تبصره ۱ تلقی و متن زیر به عنوان تبصره ۲ به ماده مذکور اضافه می‌گردد.</p> <p>ماده ۴۱- شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد ذیل را تعیین نماید:</p> <p>الف- میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:</p> <p>۱- درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذیصلاح رسمی</p> <p>۲- تأمین معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذیصلاح اعلام می‌شود.</p> <p>۳- شرایط اقتصادی کشور</p> <p>ب- حداقل مزد کارآموزان موضوع بند «ب» ماده ۱۱۲ این قانون</p> <p>ج- حداقل کمک هزینه کارورزان فارغ التحصیل مراکز آموزش عالی</p> <p>د- میزان عیدی پایان سال کارگران تبصره ۲- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰ درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد می‌باشد.</p>	<p>ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و با صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:</p> <p>۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.</p> <p>۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.</p> <p>تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.</p>	<p>در ماده ۲۸ عبارت «رأی هیات حل اختلاف» به «رأی قطعی مراجع حل اختلاف» اصلاح و قبل از عبارت «نمایندگان قانونی کارگران» عبارت «اعضای هیات مدیره انجمن صنفی کارگران و کانون‌های مربوط» اضافه می‌شود. همچنین تبصره ۲ ماده مذکور حذف و تبصره ۱ به تبصره اصلاح می‌شود.</p>	<p>ادامه ماده ۲۷:</p> <p>و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.</p> <p>تبصره ۲- موارد قصور و دستورات عمل‌ها و آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.</p> <p>ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) رأی هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.</p> <p>تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.</p> <p>تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد. نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) رأی نهایی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.</p>
<p>این ماده به شرح زیر اصلاح می‌شود:</p> <p>به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقویت ضایعات و افزایش علاقه‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین می‌توانند قرارداد افزایش بهره‌وری را مطابق آئین‌نامه‌ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد، منعقد نمایند.</p>	<p>ماده ۴۷: به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقویت ضایعات و افزایش علاقه‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.</p>		
<p>این ماده به شرح ذیل اصلاح و چهار تبصره به آن اضافه می‌شود:</p> <p>به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، مقررات مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.</p> <p>تبصره ۱- نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارایی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌هایی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، الزامی است.</p> <p>تبصره ۲- به منظور مرتبط ساختن درآمد با بهره‌وری نیروی کار، کارفرمایان</p>	<p>ماده ۴۸: به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.</p>	<p>عبارت مندرج در پرانتز به شرح ذیل اصلاح می‌شود: «بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط»</p>	<p>ماده ۲۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و با معرفی شورای اسلامی و یا نمایندگان قانونی) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل ۲ ماه آخرین حقوق پرداخت نماید.</p>



طرح از: فرانس و. سیورت

۱. این اصلاحیه همچنین با بند ۱۰ بخشنامه ابلاغی امنیت شغلی وزارت کار در تعارض است.
- بند ۱: ساماندهی قراردادهای موقت در مشاغل که ماهیت مستمر دارند و همچنین ضابطه مند کردن قراردادهای کار پاره وقت و جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی از طریق وضع مقررات و الحاق به مقاله نامه شماره ۱۷۵ (کار پاره وقت) و توصیه نامه ۱۸۲ بالخاص با توجه به تأکید سند برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی، مبنی بر توسعه فعالیت‌های پاره وقت و مشارکتی.
۲. این اصلاحیه با بند ۳ بخشنامه ابلاغی وزارت کار در تعارض است.
- بند ۳: ساماندهی و توانمندسازی تشکلهای کارگری و کارفرمایی از طریق اصلاح آئین نامه‌های موجود، در راستای فراهم نمودن بسترهای لازم به منظور الحاق به مقاله نامه‌های ۸۷ (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل) و ۹۸ (حق تشکل و مذاکره جمعی) با هدف ارائه خدمات مهارتی، آموزشی و حقوقی ارزشمند به جامعه کارگری و کارفرمایی.
۳. این اصلاحیه با بند ۱ بخشنامه ابلاغی امنیت شغلی در تعارض است: بند ۱: تلاش و اهتمام جدی در اجرای کلیه بخشنامه‌ها، آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی صادره از سوی معاونت روابط کار، بویژه دستورالعمل‌های شماره ۳۵، ۳۶، ۳۸ و بخشنامه‌های شماره ۳، ۲ این معاونت با هدف رعایت اصل تساوی دستمزد درقبال کار هم ارزش و رفع هرگونه تبعیض و نابرابری، بویژه تبعیض‌های مرتبط با نوع قرارداد استخدامی.
- همچنین این اصلاحیه با تمامی مقاله نامه‌های کار کودکان نیز زاویه دارد.
۴. این اصلاحیه با بند ۱ بخشنامه ابلاغی امنیت شغلی در تعارض است. همچنین با تمامی مقاله نامه‌های کار کودکان نیز زاویه دارد. ■

قانون کار فعلی	تغییرات در لایحه پیشنهادی
	<p>ادامه تغییرات ماده ۴۸: می توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه بندی مشاغل تعیین می شود، با مهارت، عملکرد و کارایی آنان مرتبط سازند.</p> <p>تبصره ۳- کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه بندی مشاغل در آنها به اجرا درآمده است می توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت کارآیی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.</p> <p>تبصره ۴- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرار افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است.</p>
<p>ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود: الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می بینند. ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آن‌ها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.</p> <p>تبصره ۱- کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و رأساً به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند.</p> <p>تبصره ۲- دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند «ب» با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.</p>	<p>متن زیر جایگزین بند «ب» ماده ۱۱۲ شده و تبصره ۲ به شرح ذیل به آن ماده اضافه و شماره تبصره ۲ به شماره ۳ اصلاح می شود:</p> <p>ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه خاص برای مدت معین و در کارگاهی معین به کارآموزی به صورت استاد و شاگردی اشتغال دارند.</p> <p>تبصره ۲- افرادی که به کار گمارده می شوند باید مهارت انجام کار را که به تأیید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و مراجع قانونی دیگر رسیده است را داشته باشند در غیر این صورت تا زمان کسب این تأییدیه. که حداکثر زمان آن نباید بیش از ۳ سال باشد. کارآموز شناخته می شوند.<sup>۲</sup></p>
<p>ماده ۱۱۵- کارآموزان مذکور در بند «ب» ماده ۱۱۲، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد ۷۹ الی ۸۴ این قانون خواهند بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.</p>	<p>ماده ۱۱۵ حذف می شود.<sup>۲</sup></p>

## زنان و اصلاحیه قانون کار

دوسوم ساعات کار انجام شده در سراسر دنیا را زنان انجام می‌دهند، اما تنها یک‌دهم درآمد جهان و فقط یک‌صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به زنان تعلق دارد. در ایران نیز همانند بسیاری از نقاط جهان، زنان از تبعیض‌های بسیاری در درآمد رنج می‌برند. سهم زنان از درآمد ملی در ایران بسیار پائین است. به طوری که براساس اطلاعات موجود در سال ۱۳۸۲ سهم درآمدی زنان تنها ۱۱ درصد بوده است. این مسأله، مانع اصلی استقلال مالی زنان بوده و از زمینه‌های عمده ایجاد تبعیض علیه زنان محسوب می‌شود.<sup>۱</sup>

مسأله درآمد تنها یکی از موارد تبعیض علیه زنان در بازار کار است. با وجودی که قانون دستمزد زن و مرد را در کار یکسان در نظر گرفته است اما نابرابری دستمزد به خاطر نان‌آور بودن مرد در خانواده طبق قوانین مدنی، امری پذیرفته در بازار کار شمرده می‌شود. مسأله درآمد تنها یکی از موارد تبعیض علیه زنان است. اساساً در قانون مدنی ایران مرد هر زمان که بخواهد می‌تواند مانع اشتغال همسرش از کار شود و حق کار کردن زن در اختیار همسر گذاشته شده است. دولت و مجلس با وجود اعتراضات فراوان فعالین حقوق زنان تا کنون اقدامی برای حل این مشکل انجام نداده‌اند. قانون کار ایران تبعیض جنسیتی برای استخدام را ممنوع نکرده و هیچ‌کدام از بندهای آن محدودیتی برای این موضوع نگذاشته است؛ پس کارفرما می‌تواند برای هر موقعیت شغلی مفروض تنها نیروی مرد استخدام کند و بدین صورت شانس حضور زنان در آن موقعیت شغلی را به صفر برساند. امری که با نگاهی به آگهی‌های استخدام کاملاً مشهود است. بر اساس تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون کار، پس از پایان مرخصی زایمان، زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. در عین حال قانون قراردادهای موقت را پذیرفته و برای آن زمانی مشخص نکرده است. بنابراین کارفرما با انعقاد قراردادهای کوتاه مدت با کارگران پس از اتمام مدت آن می‌تواند کارگر را اخراج کند و این در مورد زنان باردار به راحتی اتفاق می‌افتد و کارفرما نیروی دیگری را جایگزین می‌کند. قانون نمی‌تواند مانع اخراج زنان گردد با توجه به این مسأله که قراردادهای موقت شامل اکثریت نیروی کار در بخش خصوصی و بعضاً در بخش‌های دولتی نیز گردیده است. آزار جنسی در محیط کار از جمله مواردی است که در همه کشورهای وجود دارد و شرایط کار را ناامن می‌کند. در ایران آمار رسمی از آزار جنسی در بازار کار وجود ندارد و همواره این موضوع از طرف جامعه انکار می‌شود اما نمود بارز آن وجود آگهی‌های استخدام در روزنامه‌های رسمی کشور است که برای مشاغل نیاز به نیروی زن جوان با ظاهری آراسته دارد و هیچ‌گونه برخوردی نیز با چنین آگهی‌هایی صورت نمی‌گیرد. همچنین سایت مهرخانه در ۱۱ اردیبهشت ۹۲ گزارشی از آزارهای جنسی در محیط کار منتشر کرد که مبنای آن زنان کارگر تهران بودند. قانون کار در این مورد نیز سکوت کرده و اساساً مسأله آزار جنسی در محیط‌های کاری و آسیب‌های وارد بر زنان را در این رابطه نادیده گرفته است؛ در حالیکه بر اساس کنوانسیون ۱۱۱ سازمان جهانی کار، این مسأله از جمله شرایط ایمنی کار در نظر گرفته شده است. بر طبق ماده ۷۸ کارفرما موظف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکزی مربوط به نگهداری کودکان ایجاد نماید. اما در حال حاضر شرکت‌های خصوصی و همینطور بسیاری از نهادهای دولتی (مثال آن ادارات دولتی در گیلان هستند) مرکزی برای نگهداری کودکان تهیه نکرده‌اند. زیرا قانون درباره منابع مالی آن تمهیدی نیاندیشیده است و اجبار آن به شرکت‌های خصوصی بدون اعطای تسهیلات، به اخراج زنان از کار می‌انجامد. این مثال‌ها تنها نمونه‌هایی

از معضلات زنان در اشتغال است. در همین رابطه اخیراً دولت لایحه‌ای به نام اصلاحیه قانون کار را تقدیم مجلس کرده است تا بنا به ادعای خود به رفع نواقص در قانون بپردازد. گذشته از انتقاداتی که به موادی از این لایحه وارد شده و فعالین کارگری در این رابطه اعتراضات زیادی داشته‌اند که در رسانه‌ها مطرح شده، لایحه مذکور چه موضعی نسبت به مسأله ی زنان در قانون کار اتخاذ کرده است؟

یکی از شعارهای دولت روحانی توجه خاص به مسائل زنان بود و در ابتدای تشکیل دولت نیز با ایجاد سمتی به نام معاونت امور زنان و اعطای آن به شهیندخت مولاوردی سعی در حفظ این چهره داشت. بنابر گزارش خبرگزاری ایرنا مولاوردی اخیراً اعلام کرد دولت یازدهم تلاش کرده تا بین کار و زندگی زنان توازن برقرار کند و همچنین سایت ریاست جمهوری از قول معاونت امور زنان این نهاد، از تدوین بسته سیاسی-اجتماعی اشتغال پایدار زنان تا شهریور امسال خبر داده است که بر اولویت‌های اقتصادی زنان تکیه دارد؛ اما با وجود وعده‌های معاون دولت برای بهبود اشتغال زنان، لایحه‌ای به مجلس ارائه شد که در حقیقت با لایحه دولت پیشین تفاوتی ندارد و تنها دو بند ۲۸ و ۲۹ آن به اشتغال زنان می‌پردازد.

بند ۲۸ بدون در نظر گرفتن قراردادهای موقت در قانون کار تنها به ممنوعیت اخراج در ایام بارداری تأکید می‌کند که تأییدی بر تبصره یک ماده ۷۶ است و هیچ‌گونه اجباری برای کارفرما ایجاد نخواهد کرد. این ماده راهکاری برای ممانعت از اخراج زنان باردار ارائه نکرده و تنها نقش تزئینی دارد. بند ۲۹ نیز بیان کرده زنان سرپرست خانوار با توافق کارفرما می‌توانند تمامی ساعات کار هفتگی یا قسمتی از آن را به صورت دورکاری انجام دهند. دورکاری با دور نگهداشتن زنان از محیط کار در انتها به اعلام عدم نیاز به نیروی دورکار و اخراج آن می‌انجامد. در زمان دولت پیشین نیز پس از اعلام طرح دورکاری برای زنان اعتراضات زیادی روی آن صورت گرفت و فعالان حقوق زنان این طرح را در راستای خانه‌نشینی کردن زنان دانستند. با گذشت چندین سال از این اعتراضات، دولت فعلی طرح دورکاری را برای زنان سرپرست خانوار در صورت توافق با کارفرما ارائه کرده است که در حقیقت تنها قادر است در قالب پیشنهاد مطرح شود و هیچ‌گونه ضمانت اجرایی ندارد.

لایحه کاهش ساعات کاری زنان نیز امسال به تصویب مجلس رسید. هر چند مولاوردی در ابتدا با این لایحه به سبب کنار گذاشته شدن زنان از محیط‌های کاری که موضعی پیشرو در دولت بود، مخالفت کرد اما با وجود تهدیدهای صورت گرفته طرح فوق مورد تأیید معاونت امور زنان قرار گرفت و در مصاحبه با دنیای اقتصاد گفت: «این طرح ویژه افرادی با شرایط خاص مطرح شده است تا با کاهش ساعات کار بانوان، آنان بتوانند به نقش‌های چندگانه همسررداری و فرزندداری برسند». این تغییر موضع قابل تأمل مولاوردی نیز باعث اجرایی شدن طرح نشد زیرا شورای نگهبان به دلیل عدم پیشبینی منابع مالی در بودجه، طرح فوق را رد کرد. با وجود تبلیغات دولت برای بهبود وضعیت اشتغال زنان، به طور خاص تنها دو بند از اصلاحیه مذکور سهم زنان گردید که هیچ یک از آنها نمی‌تواند تأثیری مثبت بر وضعیت زنان بگذارد. عدم وجود تشکیلی برای زنان کارگر نیز باعث می‌شود تا اعتراضات سازمان‌یافته‌ای حول این مسأله وجود نداشته باشد که عدم وجود اعتراضات باعث افزایش مشکلات زنان شده و حذف زنان از بازار را به دنبال دارد.

۱- مرکز امور مشارکت زنان. (۱۳۸۴) «گزارش تحول وضعیت زنان طی سال‌های ۱۳۷۶-۱۳۸۳»، تهران: شرکت انتشارات سوره مهر.  
۲- کولایی، الهه. (۱۳۸۴) «نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی (با تأکید بر خاورمیانه و جنوب شرقی آسیا)»، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.